

**PENGARUH TEKANAN KERJA, ETIKA KERJA ISLAM DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT BERHENTI KERJA**

**Kertas Projek ini dikemukakan kepada Fakulti Pengurusan Perniagaan sebagai  
memenuhi sebahagian daripada keperluan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)  
Universiti Utara Malaysia**

**Disediakan oleh:**

**LAZIMAH BINTI AHMAD**

**© LAZIMAH BINTI AHMAD, Mei 2006. Hakmilik terpelihara.**



**Fakulti Pengurusan Perniagaan  
(Faculty of Business Management)  
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK  
(Certification of Project Paper)**

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certify that)

LAZIMAH AHMAD

calon untuk Ijazah  
(candidate for the degree of)

SARJANA SAINS (PENGURUSAN)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk  
(has presented his/her project paper of the following title)

PENGARUH TEKANAN KERJA, ETIKA KERJA ISLAM DAN

KEPUASAN KERJA TERHADAP NIAT BERHENTI KERJA

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek  
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan  
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.  
(that the project paper acceptable in form and content and that a satisfactory  
knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **PROF. MADYA DR. ABU BAKAR HAMED**

+

(Name of Supervisor)

Tandatangan  
(Signature)

:

*Abu Bakar Hamed*

Tarikh  
(Date)

:

22 Mei 2006

**FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN**

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

**KEBENARAN MENGGUNA**

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Program Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok Kedah. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM untuk mempamerkan sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Fakulti Pengurusan Perniagaan.

Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat keatas kertas projek ini. Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**DEKAN FAKULTI PENGURUSAN PERNIAGAAN**

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

**06010 SINTOK**

**KEDAH DARUL AMAN**

## **ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh tekanan kerja, etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap niat berhenti kerja. Populasi kajian ini adalah kakitangan Majlis Perbandaran Kangar (MPK), Perlis. Data dikutip melalui soal selidik yang diisi sendiri oleh kakitangan MPK. Seramai 155 orang kakitangan yang dipilih secara kaedah Rawak Berstrata Tidak Seimbang telah terlibat di dalam kajian ini. Analisis korelasi Pearson dan Regresi Berganda digunakan bagi mengkaji korelasi dan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan niat berhenti kerja. Hasil kajian menunjukkan tekanan kerja mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja manakala etika kerja Islam mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Sementara itu, tekanan kerja dan kepuasan kerja didapati mempunyai korelasi yang signifikan dengan niat berhenti kerja. Manakala etika kerja Islam didapati tidak mempunyai korelasi dengan niat berhenti kerja. Analisis regresi berganda menunjukkan tekanan kerja, etika kerja Islam dan kepuasan kerja menerangkan 11.3 peratus varian dalam niat berhenti kerja. Keputusan kajian ini berguna kepada pihak pengurusan dalam merencanakan latihan, meningkatkan program bercorak keagamaan serta melaksanakan aktiviti yang boleh meningkatkan kefahaman berkaitan etika kerja Islam kerana ia boleh memberi kesan kepada kepuasan kerja di kalangan kakitangan. Kajian juga turut mengemukakan beberapa implikasi kajian dan cadangan kajian untuk masa hadapan.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study is to examine the influence of job stress, Islamic work ethic and job satisfaction towards turnover intentions. The population for this research were employees at Majlis Perbandaran Kangar, (MPK). The data was collected using the questionnaire. A total of 155 employees were chosen by Disproportionate Stratified Random Sampling Design and participated in the study. The collected data was analyzed by using Pearson Correlation and Multiple Regression test to study the relationship and influence on job satisfaction and turnover intentions. The findings of the study showed that there was a significant negative relationship between job stress and job satisfaction, while there was a significant positive relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction. Meanwhile, there was significant relationship between job stress and job satisfaction with turnover intentions. In the other hand, there were no significant relationship between Islamic Work Ethic and Turnover Intentions. Multiple regression analysis indicate that Job Stress, Islamic Work Ethic and Job Satisfaction explained 11.3 percent of the variance in Turnover Intentions. The findings of this research will be useful for management to provide a training and activities and improve an Islamic programme that will increase the understanding towards Islamic Work Ethics. It is because it will give impact toward employees job satisfaction. This study also provides several suggestions and recommendations for future research.

## SENARAI KANDUNGAN

PERKARA	HALAMAN
Kebenaran merujuk kertas projek	i
Abstrak (Bahasa Melayu)	ii
Abstrak (Bahasa Inggeris)	iii
Penghargaan	iv
Senarai Kandungan	v
Senarai Jadual	vi
Senarai Gambarajah	vii
 <b>BAB 1</b>	 <b>PENDAHULUAN</b>
1.1 Pengenalan	1
1.2 Permasalahan Kajian	9
1.3 Persoalan Kajian	14
1.4 Objektif Kajian	15
1.5 Kepentingan Kajian	15
1.6 Skop Kajian	16
1.7 Rekabentuk Kajian	17
1.8 Definisi Konsep	17
a. Niat Berhenti Kerja	18
b. Tekanan Kerja	18
c. Kepuasan Kerja	19
d. Etika Kerja Islam	20
1.9 Limitasi Kajian	21
1.10 Rumusan	22
 <b>BAB 2</b>	 <b>ULASAN KARYA</b>
2.1 Pengenalan	23
2.2 Konsep Niat Berhenti Kerja	23
2.3 Konsep Kepuasan Kerja	26

2.4	Konsep Tekanan Kerja	29
2.5	Konsep Etika Kerja Islam	33
2.6	Penemuan Kajian Lepas	
2.6.1	Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja	42
2.6.2	Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja	44
2.6.3	Tekanan Kerja dan Niat Berhenti Kerja	46
2.6.4	Etika Kerja Islam dan Niat Berhenti Kerja	49
2.6.5	Kepuasan Kerja dan Niat Berhenti Kerja	50
2.7	Kerangka Teori dan Hipotesis	55
2.8	Rumusan	57

### **BAB 3**

### **METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pengenalan	59
3.2	Rekabentuk kajian	59
3.3	Tempat Kajian	59
3.4	Populasi dan Sampel Kajian	60
3.5	Tatacara Pengumpulan Data	61
3.6	Instrumen Kajian	
3.4.1	Bahagian A: Latarbelakang Responden	63
3.4.2	Bahagian B: Etika Kerja Islam	63
3.4.3	Bahagian C: Niat Berhenti Kerja	64
3.4.4	Bahagian D: Tekanan Kerja	64
3.4.5	Bahagian E: Kepuasan Kerja	65
3.7	Kajian Rintis dan Ujian Kebolehpercayaan	66
3.8	Analisis Data	67
3.6.1	Analisis Deskriptif	67
3.6.2	Analisis Inferensi	68
3.9	Andaian untuk model Regresi	69
3.10	Rumusan	70

## **BAB 4**

## **HASIL KAJIAN**

4.1 Pengenalan	71
4.2 Latar Belakang Pekerja MPK	71
4.2.1 Latar Belakang Peribadi Responden	72
4.2.2 Latar Belakang Pekerjaan Responden	74
4.3 Tahap Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Etika Kerja Islam dan Niat Berhenti Kerja di kalangan kakitangan	76
4.4 Hubungan antara pembolehubah	
4.4.1 Korelasi Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja	77
Korelasi Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja	77
4.4.2 Korelasi Tekanan Kerja dan Niat Berhenti Kerja	79
Korelasi Kepuasan Kerja dan Niat Berhenti Kerja	79
Korelasi Etika Kerja Islam dan Niat Berhenti Kerja	80
4.4.3 Pengaruh Tekanan Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja	81
4.4.4 Pengaruh Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Niat Berhenti Kerja	82
4.5 Rumusan	84

## **BAB 5**

## **PERBINCANGAN DAN CADANGAN**

5.1 Pengenalan	85
5.2 Penemuan Utama Kajian	87
5.2.1 Perkaitan antara Tekanan Kerja dan Etika Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja	87
5.2.2 Perkaitan antara Tekanan Kerja, Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja dengan Niat Berhenti Kerja	89
5.2.3 Pengaruh Tekanan Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja	91
5.2.4 Pengaruh Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan	92



Etika Kerja Islam terhadap Niat Berhenti Kerja	
5.3 Cadangan	94
5.4 Arah tuju Penyelidikan akan Datang	96
5.5 Rumusan	98
Rujukan	99-106
Lampiran	
Lampiran A- Soal Selidik	
Lampiran B- Ujian bagi Model Regresi	
Lampiran C- Hasil Analisis	

## SENARAI JADUAL

No	Jadual	Muka Surat
3.1	Taburan Sampel	61
3.2	Ujian kebolehpercayaan mengikut pembolehubah kajian	67
3.3	Tafsiran Pekali Korelasi Mc Burney (2001)	68
4.1	Taburan responden berdasarkan Latar belakang Peribadi	73
4.2	Taburan responden berdasarkan latar belakang pekerjaan	75
4.3	Tahap Tekanan Kerja, Etika kerja Islam, Kepuasan Kerja dan Niat Berhenti Kerja di kalangan kakitangan MPK.	76
4.4	Korelasi antara Tekanan Kerja dan Etika Kerja Islam dengan Kepuasan Kerja	78
4.5	Korelasi antara Tekanan Kerja, Etika Kerja Islam dan Kepuasan dengan Kerja Niat Berhenti Kerja.	80
4.6	Analisis Regresi Bagi Tekanan Kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja	82
4.7	Analisis Regresi Bagi Tekanan Kerja, Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berhenti Kerja	83

## SENARAI RAJAH

No	Rajah	Muka Surat
3.1	Model Pengaruh Tekanan Kerja, Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Berhenti Kerja	55

# **BAB SATU**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Pengenalan**

Pekerjaan memainkan peranan penting dalam kehidupan manusia. Ia melibatkan masa yang panjang berbanding aktiviti lain dan menyediakan kelangsungan ekonomi di dalam kehidupan kita. Sikap yang positif atau negatif terhadap kerja akan memberikan kesan terhadap sesebuah organisasi (Santhapparaj dan Syed Shah Alam, 2005). Tekanan kerja yang positif dan kepuasan kerja yang tinggi misalnya dapat menyumbang kepada pembangunan sesebuah organisasi. Perhatian juga perlu diberikan ke atas etika kerja kerana secara khususnya, etika kerja melambangkan sikap individu terhadap pelbagai aspek kerja, termasuklah keinginan kepada aktiviti dan penglibatan, sikap terhadap balasan kewangan dan bukan kewangan serta keinginan untuk meningkatkan hasil kerja (Cherington, 1980). Ia juga mendorong pekerja untuk bekerja bersungguh-sungguh (Congleton, 1991). Faktor-faktor ini dapat menyumbang kepada kadar pusing ganti pekerja yang berlaku di dalam sesebuah organisasi. Keputusan seseorang pekerja untuk terus kekal atau meninggalkan sesebuah organisasi adalah merupakan cabaran berterusan kepada pengurusan sumber manusia, pengurus dan para ilmunan (Mano-Negrin, 2001).

Sejarah manusia telah membuktikan bahawa tamadun adalah tercipta dari tindakan dan usaha manusia yang berterusan dalam memenuhi keperluan dan kehendak. Oleh itu, sering menjadi persoalan adakah bekerja itu aktiviti semulajadi manusia dan adakah

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## RUJUKAN

- Abeng, T. (1997). Business Ethic in Islamic context: perspective of a Muslim business leader. *Business Ethics Quarterly*, 7 (3), 47-54.
- Abu Bakar Hamed, Abdullah Abdul Ghani, Muhammad Nasri Md Hussain, Ahmad Bashir Aziz, Azizah Othman & Mohd Fauzwadi Mat Ali. (2005). *Etika Kerja Islam sebagai moderator antara hubungan konflik kerja dan ganjaran dengan Kepuasan Kerja*. Laporan Penyelidikan. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Adeyemo, D. A. & Ogunyemi, B. (2002). Emotional Intelligence and Self-Efficacy as predictors of occupational stress among Academic staff in a Nigerian University. Diambil pada Mac 6, 2006, daripada <http://www.weleadlearning.org/da05.htm>
- Ahmad, K. & Sadeq, A. H. M. (2001). *Ethics in Business and Management: Islamic and Mainstream Approach*. United Kingdom: Asean Academic Press.
- Ahmad Sarji Abdul Hamid. (1995). Nilai dan Etika Kerja dalam Perkhidmatan Awam. *Perkhidmatan Awam Malaysia Kearah Wawasan 2020* (311-324). *Kerajaan Malaysia*.
- Aizzat Mohd Nasurdin, Ramayah, T., Mohamad Abdullah Hemdi & Voon, S. L. (2003). Job Satisfaction and turnover intentions: A study among Academicians. *Proceedings of the fifth Asian Academy of Management Conference*, (pp. 205-212). Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Aizzat Mohd Nasurdin, Ramayah, T. & Mohamad Abdullah Hemdi (2005). The Influence of job satisfaction on Turnover Intentions within the Malaysian Hotel Industry: An Investigation on the Role of gender as a Moderator. *Proceedings of the International Conferences on Tourism Development*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.

- Aldag, R. J. & Kuzuhara, L. W. (2002). *Organizational Behavior and Management. An Integrated Skills Approach*. United States: South Western Thomson Learning.
- Ali, A. J. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. *Journal of psychology*, 126, 507-519.
- Azman Ahmad.( 16 Julai 2003 ). Pengurusan Islam lebih utamakan kebajikan. *Utusan Malaysia*.
- Azman Anuar. (2 Julai 2005). Integriti kunci utama sektor awam banteras rasuah. *Utusan Malaysia*, pp.10:1.
- Azmi, S. (2002). An Islamic Approach to business ethics. Diambil pada November 6, 2005, daripada  
<http://www.an%20islamic%20Approach%20to%20Business%20Ethics.htm>
- Beehr, T.A & Newman, J.A (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, model and literature Review. *Journal of Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Breukelen, W. V., Vlist, R. V. D. & Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: combining variables from the 'traditional' turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 893-914.
- Brough, P. & Frame, R.(2004). Predicting Police Job Satisfaction and Turnover intentions: The role of social support and police organizational variables. *New Zealand journal of Psychology*, 33(1).
- Caplan, R.D. & French R.D. (1978). *Organizational stress and individual Strain*. NewYork: J. Marrowi.

- Chandraiah, K., Agrawal, S. C., Marimuthu, P. & Manoharan, N. (2003). Occupational Stress and Job Satisfaction Among managers. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 7 (2), 6-11.
- Chiu, C. K., Chien, C. S., Lin, C. P. & Hsiao, C. Y. (2005). Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in Practical Setting. The Moderating role of locus of control. *Journal of Management Development*, 24, 837-855.
- Clad, J. (1984). The Malaysian Malaise. *Far Eastern Economic Review*, 23(6), 609-633.
- Coakes, S. J. , Steed, L. & Dzidic, P. (2006). *SPSS: Analysis without Anguish: Version 13.0 for windows*. China: John Wiley & Sons.
- Dole, C. & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16, 234-245.
- Elangovan, A. R. (2000). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22, 159-165.
- Fairbrother, K. & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 8-20.
- Fevre, M. L., Matheny, J. & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 726-744.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 170-187.



- Fishbein, M. A. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- French, J. R. P., Cobb, S., Caplan, R. D., Van Harrison, R. & Pinneau, S.R. (1976). Determinants and prevalence of occupational stress among Zimbabwean school administrators. *Journal of Educational Administration*, 37, 256-272.
- Honda-Howard. M. & Homma. M. ( 2001). Job satisfaction of Japanese career women and its influence on turnover intention. *Asian journal of Social Psychology*, 4, 23-38.
- Jabatan Tenaga Manusia. (2002). Taburan pencari kerja baru dan kekosongan jawatan mengikut jantina dan negeri , Malaysia 2002. Diambil pada Januari 20, 2006, daripada <http://www.lib.uum.edu.my/perangkaan>.
- Jewell. L. N. (1998). *Contemporary Industrial/ Organizational Psychology*. 3<sup>rd</sup> ed. USA. International Thomson Publishing Company.
- Johnson. S, Cooper. C., Cartwright.S., Donald. I., Taylor. P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178-187.
- Kamarulzaman Ahmad et.al (2003). The Association between Ethical decision Making, Job Satisfaction, Organisational Commitment and selected Demographic Variables. *Malaysia Management Journal*, 7, 1-11.
- Kamus Dewan (Edisi Ketiga) (1999). Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Khairul Azhar Idris. (16 April 2004). Pendekatan bangunan moral sumber manusia. *Utusan Malaysia*, pp.6:1.

- Khatri, N., Budhwar, P. & Fern, C. T. (1999). Employee Turnover: Bad attitude or poor management? Diambil pada Januari 26, 2006, daripada [http://www.ntu.edu.sg/nbs/sabre/working\\_papers/12-99.pdf](http://www.ntu.edu.sg/nbs/sabre/working_papers/12-99.pdf)
- Khatri, N., Fern, C. T. & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal*, 11, 54-74.
- Knoop, R. (1993). Work values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128, 683-690.
- Koh, H. C. & Boo, B. H. Y. (2004), Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management decision*, 42, 677-693.
- Larson, L. L. (2004). Internal Auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19, 1119-1130.
- Layne, C. M., Hohenshil, T. H. & Singh, K. (2004). The relationship of Occupational Stress, Psychological Strain, and Coping Resources to the Turnover Intentions of Rehabilitation Counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48.
- Locke, E. A. (2004). *Handbook of principles of organizational behavior*. Australia. Blackwell Publishing Ltd.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. 10<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Mano-Negrin, R. (2001). An occupational preference of turnover behaviour: The case of Israel's medical sector employees. *Journal of Management in Medicine*, 15, 106-124.
- Mao, H. Y. (2003). The relationship Between Voluntary Employer Change and Perceived Job Stress in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 10, 75-85.

- Mobley, W. H., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 410.
- Mohd Ribuan Che Omar. (2004). *Amalan Etika Kerja dalam Perkhidmatan Awam Malaysia: Satu Kajian di Kementerian Pembangunan Usahawan dan Koperasi Malaysia*. Kertas Penyelidikan Sarjana. Tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia, Sintok.
- Mohd Shahar Sidek. (1992). Budaya kerja cemerlang dari perspektif etika kerja. *Intan management journal*, 1, 105-123.
- Mohd Shukki Othman. (2005). Menangani stress secara Islam. *Milenia Muslim*, 32, 24-25.
- Mohsin Aziz. (2004). Role stress among women in the Indian information technology sector. *Women in Management review*, 19, 356-363.
- Moncrief, W. C., Babakus, E., Cravens, D. W. & Johnston, M. (1996). Examining the antecedents and consequences of sales person job stress. *European Journal of Marketing*, 31, 786-798.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., dan Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and another human service employees: What can we learn from past research? A review and metaanalysis. *The social Service review*, 75 (4), 625-661.
- Mufti Selangor (2000). *Etika kerja dalam islam. Rencana Agama dan khutbah jumaat*. Portal selangor. Diambil pada Januari, 1 2006.  
 Daripada [http:// www.selangor.gov.my/suk/khutbah.php?id=42](http://www.selangor.gov.my/suk/khutbah.php?id=42)

- Mulki, J. P. , Jaramillo, F. & Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and Supervisory trust on Salesperson's Job Attitudes and Intentions To Quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26, 19-26.
- Newstrom, J.W. & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: human behavior at work*. New York. Mc-Graw Hill Irwin.
- Nor Azzah Kamri & Khairiah Salwa Hj. Mokhtar (2004). *The role of Islamic ethics in organizations: The experience of Malaysia*. Diambil pada januari, Mac 3 2006. Daripada <http://www.geocities.com/idmpresources/04ASEANAzzahKhairiah.pdf>
- Onn. F.C. (2004). Ucapan Majlis Penyampaian Anugerah Perkhidmatan Cemerlang Kementerian Sumber Manusia Tahun 2004. Diambil pada Disember 26, 2005, daripada <http://www.mohr.gov.my/makluman/spm460.htm>.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27, 213-226.
- Porter, L. W. & Steers, R. W. (1974). Organizational commitment , Job satisfaction and turnover among Psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 9, 603-609.
- Price, J. L. (2000). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22, 600-624.
- Saks, A. M. , Mudrack, P.E. & Ashforth, B. E. (1996). The relationship Between the work Ethic, Job Attitudes, intentions to quit, and turnover for Temporary Service Employees. *Canadian journal of Administrative Sciences*, 13, 226-236.
- Salkind, N. J. (2000). *Exploring Research*. New Jersey: Prentice Hall.

- Santhapparaj & Syed Shah Alam (2005), Job Satisfaction Among Academic Staff in Private Universities in Malaysia. *Journal of Social Sciences*, 1, 72-76.
- Sarminah Samad. (2006). Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors. *Journal of American Academy of Business*, 8, 113-117.
- Sharifah Haslinda Syed Alwee, Zetty Zahureen Mohd Yusoff, Suzana Idayu Wati Osman, & Siti Normah Awang Tuah. *Malaysian Management Journal*, 7, 1-9.
- Shen, J., Cox, A. & McBride, A. (2004). Factors influencing turnover and retention of midwives and consultants: a literature review. *Health Services Management Research*, 17, 249-262.
- Sheridan, J. E. & Abelson, M. A. (1983), " Catastrophe model of employee turnover". *Academy of Management Journal*, 26, 418-436.
- Syed Nawab Haider Naqvi (1990). *Etika dan ekonomi- Satu sintesis Islam*. Kuala Lumpur: Berita Publishing Sdn.Bhd.
- Syed Othman Alhabshi. (1996). *Tanggungjawab pekerja kepada organisasi/ jabatan dari perspektif islam* (Ceramah bagi program bina sahsiah UTM, Skudai, Johor ). Diambil pada Januari 14, 2006, daripada <http://www.utm.edu.my/bsahsiah.htm>
- Syed Putra bin Syed Ali. (2000). *Iklm organisasi dan hubunganya dengan kecenderungan pusingganti pekerja kilang*. Tesis Sarjana. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Teh Lay Chin (1991). *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan kecenderungan berhenti kerja di kalangan wakil jualan*. Latihan ilmiah tidak diterbitkan.Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Ward, J. C. (1987). *Managing Stress*. Essex: Gower Publishing Company Ltd.
- Wagner, J. A. & Hollenbeck, J.R. (2005). *Organizational Behavior. Securing Competitive Advantage*. United States of America: Thomson South western.
- Williams. E. S., Konrad. T. R., Scheeler. W. E., Pathman. D. E., Linzer. M., McMurray. J. E., Cerrity. M. & Schwartz. M. (2001). Understanding Physicians Intentions to withdraw from Practice: The Role of Job satisfaction, Job Stress, Mental and Physical Health. *Health care management review*, 26, 7-19.
- Williams. S. & Sandler. R. L. (1995). Work values and Attitutes: Protestant and Confucian Ethics as Predictors of Satisfaction and Commitment. *Research and Practice in Human Resource Management*, 3, 1-13.
- Yousef, D. A. (2000). Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity. A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 283-302.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic- A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30, 152-169.